

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Dwi Putri Larasati
NIM : 201410230311231

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2018**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Dwi Putri Larasati
NIM : 201410230311231

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2018**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dwi Putri Larasati

Nim : 201410230311231

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 21 Juli 2018

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,

Dr. Nida Hasanati, M. Si.

Anggota I

Zakarija Achmat, S. Psi, M. Si

Sekretaris/Pembimbing II,

Istiqomah, S.Psi, M.Si

Anggota II

Siti Maimunah, S. Psi, MM, MA

Mengesahkan

De k a n,



Muhammad Saif Yuniardi, M.Psi., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Putri Larasati
Nim : 201410230311231
Fakultas/ Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/ karya ilmiah yang berjudul:

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Pada Generasi Milenial

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/ skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 21 Juli 2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Yang Menyatakan



Siti Maimunah, S. Psi., M.M., MA



Dwi Putri Larasati

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Pada Generasi Milenial”. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membimbing umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman yang diridhoi Allah SWT. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Salis Yuniardi, M. Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Siti Maimunah, S.Psi., M.Si selaku Kepala Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Nida Hasanati, M.Si selaku pembimbing I, serta Ibu Istiqomah, M.Si selaku pembimbing II, yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan baru dalam memberikan solusi disetiap permasalahan penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Diana Savitri, M. Psi selaku dosen wali yang juga telah mendampingi dan memberikan bimbingan kepada penulis sejak berkuliah di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan wawasan dan mendidik saya selama di bangku perkuliahan.
6. Seluruh pihak PT. Senwell cabang Banjarmasin yang terlibat dalam penelitian ini yang senang hati mengizinkan peneliti melakukan penelitian kepada para karyawan untuk melancarkan penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua, kakak, adik, dan keluarga besar yang telah memberikan segala dukungan dan doa agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua teman-teman serta pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan pada penulis menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharap segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang psikologi.

Malang, 21 Juli 2018

Penulis

Dwi Putri Larasati

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ix
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK	1
<i>Employee Engagement</i>	4
<i>Work Life Balance (WLB)</i>	5
Generasi Milennial.....	6
Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada Generasi Milennial	7
Hipotesa.....	8
Rancangan Penelitian.....	8
Responden Penelitian.....	9
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	9
Prosedur dan Analisis Data	10
Hasil Penelitian	11
Analisis Data/ Uji Hipotesis.....	12
Uji Normalitas Data	12
Uji Regresi	12
Diskusi.....	13
Kesimpulan & Implikasi	14
DAFTAR PUSTAKA	15

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	10
Tabel 2. Deskripsi Responden Penelitian.....	11
Tabel 3. Hasil Analisa Deskriptif Statistik.....	11
Tabel 4. Uji Regresi Linier.....	12



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	8
-----------------------------------	---



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala <i>Try Out Employee Engagement</i> dan <i>Work Life Balance</i>	19
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	22
Lampiran 3. Skala Penelitian	26
Lampiran 4. Rekapitulasi Identitas Responden.....	30
Lampiran 5. Output SPSS Hasil Penelitian.....	32
Lampiran 6. Proposal Ijin Penelitian.....	34



ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA GENERASI MILENIAL

Dwi Putri Larasati

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

dwiputrilarasati01@gmail.com

Generasi milenial tidak ragu keluar dari perusahaannya ketika mereka belum merasa terikat dengan perusahaannya. *Employee engagement* merupakan salah satu cara yang mampu membuat karyawan bertahan pada perusahaan. *Employee engagement* yang terdiri dari dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* diketahui memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan. Salah satu yang dapat meningkatkan *employee engagement* ialah *work life balance*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan generasi milenial. Responden dalam penelitian ini sebanyak 52 karyawan pada PT. Senwell Indonesia cabang Banjarmasin. Teknik sampel pada penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala *work life balance* dan skala *Utrecht Work Engagement Scale*. Analisis data penelitian menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh sebesar *work life balance* sebesar 14.3% terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: *work life balance*, *employee engagement*, karyawan, generasi milenial.

Millennials generation do not hesitate to leave the company when they do not feel attached to the company. Employee engagement is one way that can make employees survive in the company. Employee engagement which consists of vigor, dedication, and absorption dimensions is known to have a positive effect towards employee productivity. One that can improve employee engagement is work life balance. The objective of this study is to determine the effect of work life balance towards employee engagement on millennial generation employees. The respondents in this study were 52 employees at PT. Senwell Indonesia of Banjarmasin branch. The sampling technique in this study was purposive sampling. The data collection used work life balance scale and Utrecht Work Engagement Scale. The analysis of research data was by using simple linear regression. The results state that there is an effect of work life balance of 14.3% towards employee engagement.

Keywords: *work life balance*, *employee engagement*, employees, millennial generation.

Bekerja merupakan cara seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar menjadi lebih baik. Pada era yang semakin modern ini, segala hal dituntut untuk semakin cepat dan tepat. Maka dalam bekerja pun seseorang diharuskan untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri dan produktifitasnya. Hal ini dimaksudkan sebagai tolak ukur kesuksesan dalam bekerja, selain itu agar terciptanya budaya yang kompetitif untuk peningkatan kerja.

Menurut Artadi (2015), perusahaan perlu memperhatikan faktor sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor penting penggerak perusahaan. Demi dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan, maka diperlukan pekerja yang kompeten dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini membuat manajemen perusahaan perlu menaruh perhatian terhadap pengelolaan dan investasi sumber daya manusia.

Melakukan investasi pada sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Tantangan dalam hal mengelola karyawan ialah setiap karyawan mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi.. Saat ini perusahaan menginginkan karyawan yang proaktif, menunjukkan inisiatif, *self-directed*, dan bertanggung jawab atas perkembangan dan performa mereka sendiri (Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris, 2008).

Perusahaan memerlukan pekerja yang berenergi, berdedikasi, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, atau memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya (Bakker, et al, 2008). Singkatnya Schaufeli & Salanova (2011) menekankan jika perusahaan memerlukan pekerja yang terikat. Drucker dalam Ariyanti (2012) menyebutkan tantangan terbesar saat ini adalah untuk membuat para pekerja belajar (*knowledge worker*) lebih produktif. Hal ini membuat mereka dituntut untuk merubah sikap, tidak sekedar di tingkat individu namun diseluruh bagian perusahaan atau organisasi. Apa yang terjadi dalam organisasi akan mempengaruhi individu untuk bersedia menyumbangkan potensinya.

Perusahaan atau organisasi penting halnya untuk mempertahankan karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan ingin produktifitas dari perusahaannya tetap dapat menghasilkan untung. Produktivitas organisasi ditentukan oleh upaya dan keterikatan kerja oleh karyawan (Musgrove, Ellinger, & Ellinger, 2014). Lebih lanjut, penelitian menyatakan karyawan yang terikat secara konsisten terbukti lebih produktif, menguntungkan, lebih merasa aman, lebih sehat, dan cenderung bertahan di perusahaan mereka (Fleming & Asplund, 2007; Wagner & Harter, 2006 dalam Ahuja dan Modi, 2015).

Salah satu cara mempertahankan karyawan ialah dengan cara melakukan ikatan antara perusahaan dengan karyawan. Ikatan atau keterikatan pada perusahaan dapat dilakukan melalui *employee engagement*. Menurut Schaufeli, Salanova, Gozales-roma, & Baker (2003) *Employee engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang di karakteristik dengan tiga dimensi yaitu: 1) *Vigor*, merujuk pada level energi dan resiliensi yang tinggi. 2) *Dedication*, merujuk pada keterlibatan yang kuat dengan pekerjaan. 3) *Absorption*, merujuk pada kondisi menyenangkan ketika bekerja dan terbenam dengan aktivitas pekerjaannya.

Menurut Purwanto (2015) istilah *Employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh Khan (1990), yang dimaksud berupa sejauh mana individu berkomitmen untuk membantu organisasi dengan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari standar yang ditetapkan. Namun dari hasil riset Dale Carnegie Indonesia yang dirilis pada Oktober 2017 menyebutkan bahwa hanya 25 % karyawan milenial yang terikat atau terlibat secara penuh dengan perusahaan dimana mereka bekerja. Sebanyak 66 % terikat atau terlibat sebagian, dan 9 % menolak terikat atau terlibat. Dengan kata lain hanya 1 dari 4 karyawan yang terikat secara penuh dengan perusahaan.

Selain tantangan untuk melakukan *employee engagement* perusahaan juga dihadapkan dengan tantangan masuknya generasi milenial pada dunia kerja. Generasi milenial memiliki pemikiran dan tuntutan yang tentunya berbeda dengan generasi sebelumnya. Menurut Shah (2017), generasi milenial membutuhkan perhatian bukan hanya karena jumlah mereka yang meningkat pada tempat kerja, tetapi juga karena mereka berbeda dari generasi lain. Daya tarik dan retensi yang terbaik dari milenial sangat penting bagi bisnis apa pun untuk mempertahankan dan tumbuh dimasa depan. Banyak penelitian yang telah mengidentifikasi karakteristik mereka yang membuat mereka berbeda dari generasi lain, namun hampir tidak tersedia penelitian empiris mengenai keterlibatan mereka (*engagement*).

Menurut studi yang dilakukan oleh Mohd, Shah, dan Zailan (2016), menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah *reward*, lingkungan kerja, dan *work life balance*. *Reward* dan kompensasi menjadi faktor yang penting untuk mempengaruhi *employee engagement* yang mendorong karyawan bekerja lebih produktif dan lebih fokus. Lebih lanjut, *reward* mampu mengurangi keluhan mengenai kompensasi/ pembayaran, menurunkan *turn over*, menurunkan tingkat ketidakhadiran, serta menurunkan masalah kinerja karyawan (Scott & McMullen, 2010).

Menurut Anitha dalam Mohd, Shah, dan Zailan (2016), ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan *employee engagement* karyawan. Kondisi tempat kerja memainkan peran penting bagi karyawan ditempat kerja. Lingkungan kerja yang aman dapat menarik karyawan baru masuk pada posisi yang masih perlu di isi.

Work life balance (WLB) sangat penting untuk melakukan keterikatan terhadap generasi Millennials. Studi yang telah dilakukan oleh Westerman & Yamamura (2007) menunjukkan bahwa nilai, preferensi, dan tuntutan oleh generasi milenial yang baru memasuki tempat kerja dapat menyebabkan kesalahpahaman serta kekhawatiran komunikasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan, motivasi, dan *engagement*, yang menghasilkan masalah retensi dan *turnover* karyawan. Menurut generasi milenial memiliki cukup *free time* adalah sumber penting kesejahteraan di tempat kerja (Kultalahti & Viitala., 2014).

Definisi dari WLB sendiri menurut para ahli tidak ada pengertian spesifik, namun WLB dapat diartikan jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan bersama keluarga

dan melakukan hal-hal yang dinikmati (Meenakshi, Subrahamanyam, dan Ravichandran, 2013).

WLB tercapai dimana ada manfaat bersama bagi karyawan dan organisasi (Mesimo-Ogunsanya, 2017). WLB ialah mengenai cara membantu karyawan untuk mempertahankan gaya hidup yang sehat dan bermanfaat yang pada nantinya akan mengarah pada peningkatan kinerja (Grimm, 2017). Menurut Oludayo, Falola, Obianuju, & Demilade (2018), *Work-Life Balance* (WLB) ialah konsep yang dirancang untuk meningkatkan prediktabilitas pekerjaan dan keberlanjutan karir pada karyawan.

Studi tersebut menekankan perlunya peran manajemen organisasi untuk meninjau kesesuaian WLB, kebijakan dan kegiatan yang mendukung dan mendorong karyawan sehubungan dengan masalah kehidupan pribadi dan keluarga mereka yang ditujukan untuk memberikan inspirasi yang dapat diterima di tempat kerja.

Sebagaimana uraian diatas, *work life balance* (WLB) diharapkan memiliki dampak yang positif terhadap keterikatan kerja (*employee engagement*) guna mempertahankan dan mengoptimalkan kemampuan karyawan sehingga akan tercapai yaitu tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Melihat pentingnya *employee engagement* bagi perusahaan sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan *employee engagement*, hal ini membuat peneliti berkeinginan untuk meneliti pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap *employee engagement* pada generasi milenial.

Maka dengan latar belakang tersebut, peneliti memiliki rumusan masalah ialah, apakah *work life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap *employee engagement*. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* karyawan.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan lebih lanjut dan manfaat praktis dalam memecahkan masalah aktual. Manfaat teoritis yang diharapkan ialah: 1) Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang nyata pada dunia psikologi industri organisasi. 2) Menambah pengetahuan serta pemahaman tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Sedangkan manfaat praktisnya ialah bagi dunia industri mampu memberikan informasi mengenai gambaran seberapa besarnya pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement*. Sehingga hal ini dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan *employee engagement* pada karyawan.

Employee Engagement

Employee engagement ialah salah satu persoalan utama yang dihadapi organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan mencoba untuk memastikan bahwa karyawan melakukan seratus persen usaha dalam melaksanakan tugasnya. Robinson, Perryman, & Hayday (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu sikap positif yang dipegang oleh karyawan

terhadap nilai organisasi dan perusahaannya. Karyawan yang terikat atau terlibat secara penuh sadar akan konteks bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi.

Anitha dalam Mohd, Shah, dan Zailan (2016) menggambarkan *employee engagement* sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan yang berdampak pada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja dan nilai-nilainya. Menurut Brunetto, Teo, & Far-Wharton (2014), *employee engagement* ialah ukuran emosional dan komitmen intelektual karyawan untuk organisasi dan keterlibatannya.

Kemudian menurut Joshi (2011), faktor penentu *employee engagement* lebih beragam yaitu konten pekerjaan yang terkait dengan otonomi dan peluang yang menantang, kompensasi dan manfaat yang diperoleh karyawan untuk menyumbangkan kemampuan mereka kepada organisasi, *work life balance* yang dapat memungkinkan karyawan menyeimbangkan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan karir, hubungan antara atasan dengan karyawan, jenjang karir, dan terakhir *teamwork*.

Sedangkan beberapa faktor yang berkontribusi sebagai penghambat atau bahkan merusak level *engagement* antara lain ketidakamanan kerja, ketidakadilan, pekerjaan tanpa ruang, pekerjaan yang sangat menekan dengan sedikit fleksibilitas atau otonomi, manajemen perilaku yang buruk, *bullying*, dan bekerja untuk jangka waktu yang lama tanpa istirahat (Saks, 2006).

Dalam *employee engagement* Schaufeli et al (2008) membagi dimensinya ke dalam 3 aspek, yaitu: *vigor*, *dedication*, *absorption*. Aspek *vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, serta gigih ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Dedication, ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan menantang dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya sehingga menjadikan pekerjaannya pengalaman berharga, menginspirasi, dan menantang. Selain itu *dedication* juga ditandai dengan rasa antusia dan bangga terhadap pekerjaannya.

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu yang terasa cepat berlalu, dan individu yang sulit melepaskan diri dari pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat *absorption* yang tinggi biasanya senang menghabiskan waktunya dengan pekerjaannya dan cenderung kesulitan memisahkan diri dari pekerjaannya. Akibatnya waktu saat bekerja pun menjadi berlalu dengan cepat.

Work Life Balance (WLB)

Work life balance (WLB) adalah suatu keadaan pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang yang seimbang (Lockwood, 2003). Sedangkan

menurut Hill (2001), *work life balance* ialah dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawabnya pada pekerjaannya.

Hayman (2005) mengatakan adanya 3 dimensi pembentuk dari WLB, yaitu: 1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL), sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. 2) *Personal Life Interference With Work* (PLIW), sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan individu. 3) *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW), sejauh mana kehidupan pribadi mampu meningkatkan kinerja individu pada pekerjaannya.

WLB membawa banyak manfaat dalam bentuk kombinasi seperti peningkatan kepuasan kerja dan kesetiaan, peningkatan kinerja kerja, pengurangan biaya terjadi karena pergantian, absensi, rekrutmen dan seleksi, peningkatan produktivitas organisasi (Lazar, Osoian, & Ratiu, 2010), retensi karyawan berbakat, inovasi produktif melalui peningkatan keterlibatan karyawan (Benito-Osario, Muñoz-Aguado & Villar, 2015) bahwa semua mengarahkan ke arah hasil yang diinginkan yaitu peningkatan karyawan dan organisasi kinerja. Inisiatif WLB yang tepat akan membantu dalam mencegah penyimpangan perilaku di dunia kerja (Osibanjo, Olubusayo, Olalekan, & Adenike, 2015).

Menurut Lazar, Osoian, & Ratiu (2010) manfaat WLB untuk perusahaan antara lain: (1) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan; (2) adanya komitmen dan loyalitas karyawan; (3) berkurangnya *turnover* karyawan; (4) meningkatnya retensi pelanggan; dan (5) meningkatkan produktivitas.

Generasi Millennial

Menurut Kupperschmidt's (2000), generasi ialah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh besar dalam fase pertumbuhannya. Howe & Strauss (2007) menyebutkan generasi Millenials ialah individu yang lahir pada rentang kelahiran tahun 1982-2000.

Howe & Strauss (2007), berpendapat ada tiga atribut yang lebih jelas untuk mengidentifikasi generasi dibanding dengan tahun kelahiran, yaitu: 1) *Perceived membership*, persepsi individu terhadap sebuah kelompok dimana mereka tergabung didalamnya, khususnya pada masa – masa remaja sampai dengan masa dewasa muda. 2) *Common belief and behaviors*, sikap terhadap keluarga, karir, kehidupan personal, politik, agama dan pilihan yang akan diambil terkait dengan pekerjaan, pernikahan, anak, kesehatan, kejahatan. 3) *Common location in history*, perubahan pandangan politik, kejadian yang bersejarah.

Generasi millennial banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti *email*, SMS, *instant messaging*, dan media sosial seperti *facebook* dan *twitter*, dengan kata lain generasi millennial ialah generasi yang tumbuh pada era *internet booming* (Lyons, 2004). Karakteristik yang terbentuk pada generasi millennial

adalah kecanduan internet, percaya diri dan harga diri tinggi dan lebih terbuka dan bertoleransi terhadap perubahan (Kilber, Barclay, & Ohmer, 2014).

Penelitian dari Nnamboozie & Parumasur (2016) menyebutkan faktor yang penting bagi generasi milenial yaitu gaji, pemberian pengakuan untuk individu, jadwal kerja yang fleksibel, serta *career advancement*. Kepuasan kerja generasi milenial ditentukan oleh faktor intrinsik seperti kesempatan untuk kepemilikan organisasi, pemberian pelatihan, persepsi atas dukungan supervisor, pekerjaan yang bervariasi dan bermakna, dan keseimbangan antara kehidupan – pekerjaan (Solnet & Hood 2008).

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Pada Generasi Milenial

Work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan (kehidupan pribadi). Menurut Benito-Osario et al (2015) *work life balance* memiliki peranan meningkatkan keterikatan pada karyawan (*employee engagement*). Selain itu menurut Lazar, Osoian, & Ratiu (2010) salah satu manfaat dari *work life balance* ialah adanya komitmen dan loyalitas serta meningkatkan produktifitas karyawan. Hal ini sesuai dengan definisi *employee engagement* dari Anitha dalam Mohd, Shah, dan Zailan (2016) yaitu sebagai tingkat komitmen karyawan yang berdampak pada organisasi.

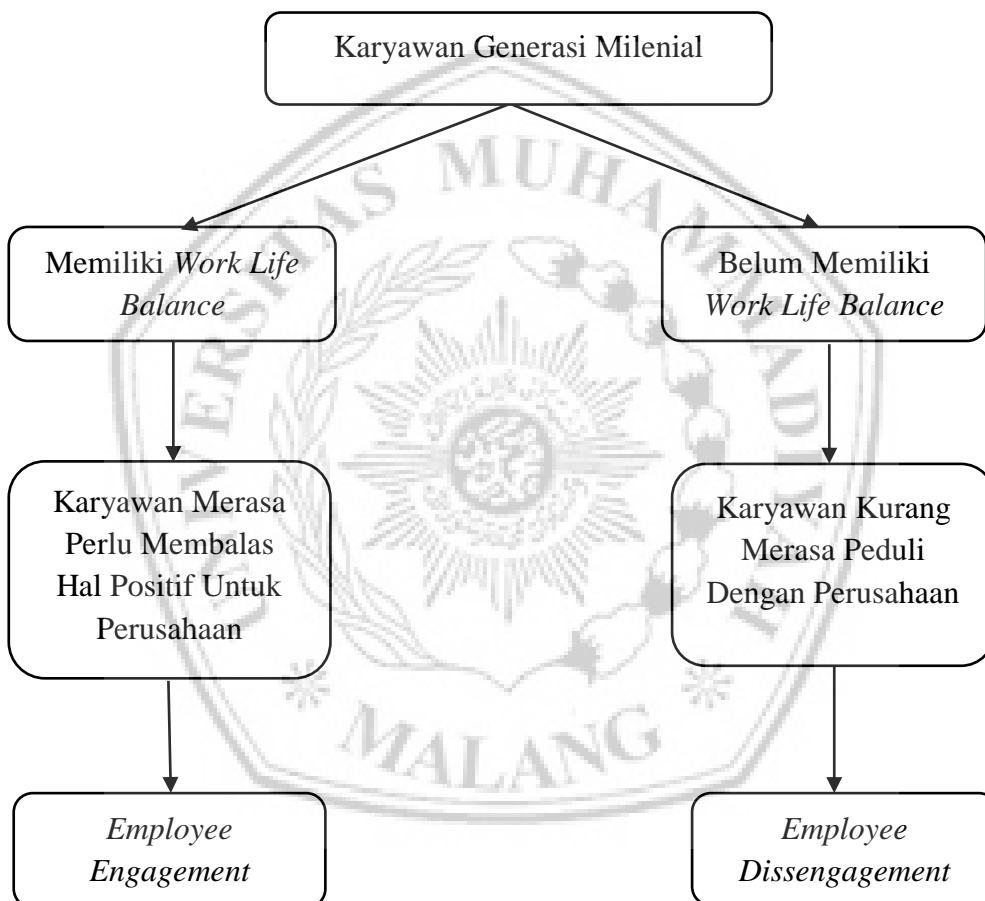
Menurut Wasermer & Yamamura (2007), masuknya generasi milenial pada suatu perusahaan memiliki tuntutan tersendiri yang dapat mempengaruhi produktifitas, motivasi, serta memunculkan masalah retensi dan *turn over*. Generasi milenial memiliki tuntutan agar memiliki jam kerja yang lebih mudah disesuaikan (fleksibel) sebagai sumber kesejahteraannya (Kultalahti & Viitala, 2014). Karyawan yang memiliki jam kerja yang lebih fleksibel mampu mengelola tanggung jawab dalam kehidupannya, memberikan manfaat psikologis (mengurangi kecemasan dan stres), serta manfaat untuk organisasi atau perusahaan seperti meningkatkan kinerja, konsentrasi, loyalitas, motivasi, dan komitmen (Downe & Koekemoer, 2011).

Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan langsung antara penerapan *work life balance*, dimana hal ini akhirnya akan berhubungan pada *work life balance* karyawan dan *employee engagement*. Hubungan antara penerapan *work life balance* dan *employee engagement* dapat dijelaskan menggunakan teori *social exchange* (Blau dalam Slack, Corlett, & Morris, 2014). Teori ini menjelaskan perusahaan yang peduli dan memberikan kesempatan untuk karyawannya, maka karyawan akan menunjukkan sikap dan perilaku tertentu. Lebih spesifik, ketika karyawan menerima perlakuan yang menguntungkan maka mereka cenderung membalasnya, dimanahal ini menuntun pada keuntungan diantara perusahaan dan karyawan (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002).

Penerapan teori *social exchange* pada *work life balance* ialah ketika karyawan merasa bahwa perusahaan membantu menyeimbangkan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi maka karyawan merasa diperhatikan dan didukung oleh perusahaan tersebut. Mengikuti norma timbal balik, dikatakan bahwa karyawan merasa berkewajiban untuk membalas hal-hal yang diberikan perusahaan dengan memberikan sikap dan perilaku yang lebih baik di tempat kerja. Karyawan menanggapi hal-hal tersebut dengan peningkatan perasaan positif terhadap pekerjaan (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005). Ketika karyawan diberikan perhatian oleh perusahaan maka karyawan akan merespon dengan tingkat keterlibatan (*employee engagement*) tertentu (Saks, 2006).

Pada akhirnya dari penjelasan tersebut ditarik kesimpulan sementara bahwa *work life balance* memiliki dampak positif terhadap *employee engagement* karyawan



generasi milenial dalam mempertahankan dan mengoptimalkan kemampuannya.

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesa

Terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *employee engagement* pada generasi milenial.

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang melibatkan serangkaian pengukuran numerical (Sugiyono, 2009). Data yang didapatkan selama penelitian disajikan dalam bentuk angka, statistic, dan sebagainya yang kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2009). Peneliti menggeneralisasikan data yang didapatkan di lapangan menjadi sebuah kesimpulan. Data yang diperoleh diolah menggunakan prosedur statistika, kemudian dilanjutkan dengan analisis *regresi linear* untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Senwell Indonesia Cabang Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample *purposive sampling*, sample ditentukan sendiri oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Kriteria yang dibutuhkan peneliti sebagai berikut (1) waktu bekerja minimal 48 jam dalam seminggu, (2) berada pada rentang usia 18 sampai 36 tahun, (3) sudah bekerja di perusahaan tersebut minimal 1 tahun.

Populasi pada perusahaan tersebut diketahui sebanyak 105 orang. Penelitian ini mendapat responden 52 karyawan dari total populasi dikarenakan responden lain tidak memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan peneliti.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini. Variabel X atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work life balance*. Variabel Y atau variabel terikatnya adalah *employee engagement*. Pada skala *work life balance* menggunakan 4 pilihan yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala *employee engagement* menggunakan 5 pilihan alternatif jawaban yaitu tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, dan selalu.

Work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Terdapat tiga faktor pembentuk *work life balance* menurut Hayman (2005), (1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL), sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, (2) *Personal Life Interference With Work* (PLIW), sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan individu, dan (3) *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW), sejauh mana kehidupan pribadi mampu meningkatkan kinerja individu pada pekerjaannya.

Adapun skala yang digunakan untuk menggali data variabel ini menggunakan skala yang disusun oleh Hayman yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan berjumlah 15 item.

Employee engagement ialah sikap positif yang dipegang karyawan terhadap nilai organisasi dan perusahaannya. Terdapat tiga dimensi *employee engagement*, (1) *vigor*, (2) *dedication*, dan (3) *absorption* (Schaufeli et al, 2008). Variabel dalam

peneliti ini mengadaptasi skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang disusun oleh Schaufeli & Bakker (2003) yang di terjemahkan dalam Bahasa Indonesia.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Alat Ukur	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
<i>Work life balance</i>	11 item	0.309 - 0.665	0.828
<i>Employee engagement</i>	16 item	0.442 – 0.704	0.900

Hasil dari uji validitas dan reliabilitas ini untuk skala *work life balance* dan *employee engagement* menggunakan standar validitas 0.30 dimana item dikatakan valid jika diatas > 0.30 . Setelah dilakukan *try out* pada skala *work life balance* dari total item sebanyak 15 item maka item yang tidak valid sebanyak 4 dan yang valid sebanyak 11 dengan indeks reliabilitas sebesar 0.828. Skala *employee engagement* setelah dilakukan *try out* maka dari total item sebanyak 17 terdapat 1 item yang tidak valid dan 16 item yang valid dengan indeks reliabilitas 0.900.

Prosedur dan Analisis Data

Penelitian ini terdapat tiga prosedur, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap analisis data. Tahap persiapan ini dimulai dengan perumusan masalah berdasarkan fenomena yang terjadi di dalam lingkup psikologi industri dan organisasi. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan proposal penelitian yang didasarkan dari berbagai sumber sumber seperti jurnal internasional dan nasional dan buku. Setelah menyusun sumber kepustakaan peneliti melakukan adaptasi skala masing-masing variabel dan melakukan *try out* untuk menguji validitas dan reabilitas skala tersebut. *Try out* dilakukan pada 85 responden. Menurut Sapsas dan Zeller (2002), ukuran sampel yang memadai untuk mengevaluasi suatu skala berkisar antara 50-100 responden.

Masuk ke tahap pelaksanaan dengan memberikan skala yang telah teruji validitas dan reabilitasnya kepada responden yang telah ditentukan. Peneliti menyebarkan 100 eksemplar dalam penelitian ini dimana hanya 52 eksemplar yang sesuai dengan kriteria responden dalam penelitian ini.

Tahap analisis data yang merupakan tahapan terakhir dimulai dengan melakukan input data yang dihasilkan oleh skala. Input data dilakukan pada aplikasi *Microsoft Excel* tahun 2016 untuk selanjutnya di *import* pada aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 21.0. data yang diinput yaitu berjumlah 52 Setelah itu data di analisis menggunakan analisa *regresi linear* untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk membuktikan apakah hipotesa terbukti. Kemudian dilanjut dengan penyusunan hasil penelitian kedalam laporan penelitian dilanjutnya dengan pembahasan dan kesimpulan serta pemaparan mengenai kelebihan dan kekurangan dari penelitian ini.

Hasil Penelitian

Tabel 2. Deskripsi Responden Penelitian (N=52)

	Kategori	Frekuensi	Prosentase %
Jenis Kelamin	Pria	28	53.9 %
	Wanita	24	46.1 %
Pendidikan Terakhir	SMA	42	80.8 %
	D3	2	3.8 %
	S1	3	5.8 %
	S2	2	3.8 %
	S3	3	5.8 %

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa terdapat 52 responden dengan yang berjenis kelamin pria terdapat sebanyak 28 responden dengan prosentase sebesar 53.9 % dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 24 responden dengan prosentase sebesar 46.1 %. Responden memiliki riwayat pendidikan terakhir yang terbagi atas empat kategori yaitu SMA sebanyak 42 orang dengan prosentase 80.8 %, D3 dan S2 sebanyak 2 orang dengan prosentase 3.8 %, dan dengan prosentase 5.8 % yaitu S1 dan S3.

Tabel 3. Hasil Analisa Deskriptif Statistik

Variabel	Max	Min	Range	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Std. Deviation
<i>Work Life Balance</i>	44	17	27	32.39	27.5	5.563
<i>Employee Engagement</i>	80	37	43	65.65	48	11.381

Berdasarkan hasil dari tabel 3, diketahui bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai maksimum sebesar 44 dan minimum sebesar 17. Nilai rata-rata (*mean*) empiriknya 32.39 sedangkan *mean* hipotetiknya 27.5. Variabel *employee engagement* memiliki nilai maksimum yaitu 80 sedangkan minimum yaitu 37. Nilai empirik variabel ini sebesar 65.65 dan *mean* hipotetiknya sebesar 48. Diketahui jika nilai *mean* empirik lebih besar dari *mean* hipotetik maka data memiliki kecenderungan yang tinggi. Artinya *work life balance* dan *employee engagement* karyawan PT. Senwell cenderung tinggi.

Analisis Data/ Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini dilakukan tiga tahapan uji data, yaitu yang pertama uji normalitas data untuk mengetahui kenormalan data agar bisa dianalisis ke tahap selanjutnya. Kedua yaitu uji korelasi untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* terhadap *employee engagement*. Ketiga yaitu uji regresi linier untuk mengetahui pengaruh variabel *work life balance* terhadap *employee engagement*.

Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas data antara variabel *work life balance* dengan variabel *employee engagement* menggunakan uji analisa *Kolmogrov-Smirnov Z test*, terdapat nilai Asymp Sig. (2-tailed) atau nilai signifikansi sebesar 0.532 yang menandakan bahwa data memiliki distribusi yang normal. Data dikatakan memiliki distribusi yang normal apabila nilai signifikansinya >0.05 .

Uji Regresi

Tabel4. Uji Regresi Linier

Jenis Uji	Indeks
F	8.357
t	2.891
R	0.378
R ²	0.143
Sig (2-tailed)	0.006*

Berdasarkan uji dari *product moment*, pada tabel 4 didapatkan nilai F hitung sebesar 8.357 dan F tabel 3.96, jika F hitung lebih $>$ F tabel maka hipotesa diterima. Nilai signifikansi sebesar 0.006 yang menandakan terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* terhadap *employee engagement*. Hubungan yang signifikan ditandai dengan nilai signifikansi yang <0.05 . Pada uji t diperoleh angka 2.891 dan t tabel sebesar 1.989, jika t hitung $>$ t tabel maka hipotesa secara penelitian ini diterima. Sehingga dari uji diatas diketahui menyatakan bahwa ada pengaruh antara *work life balance* terhadap *employee engagement*.

Koefisien korelasi atau Nilai R pada tabel sebesar 0.378 menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* terhadap *employee engagement*. Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada karyawan. Sedangkan koefisien determinasi atau nilai R Square artinya variabel *work life balance* memberi pengaruh sebesar 14.3% terhadap variabel *employee engagement*. Sedangkan sisanya sebanyak 85.7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Diskusi

Penelitian ini menggunakan 52 responden yang memenuhi kriteria dari 105 populasi pada perusahaan PT. Senwell Indonesia cabang Banjarmasin. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai *work life balance* terhadap *employee engagement* pada generasi milenial dimana generasi milenial disebutkan memiliki tuntutan yang lebih pada perusahaan mengenai kehidupan pribadinya.

Penelitian ini menyatakan adanya korelasi positif antara variabel *work life balance* terhadap variabel *employee engagement* dengan nilai R Square sebesar 0.143 atau 14.3 %. Hal ini menunjukkan hipotesa dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara *work life balance* dengan *employee engagement* dapat diterima.

Artinya *employee engagement* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh *work life balance*. Diterimanya hipotesa dalam penelitian ini menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* karyawan. Semakin tinggi *work life balance* seorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*-nya.

Faktor yang penting bagi generasi milenial yaitu gaji, pemberian pengakuan untuk individu, jadwal kerja yang fleksibel, serta *career advancement* (Huybers, 2011). *Work life balance* sendiri diartikan sebagai upaya individu dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dengan kehidupan pekerjaannya. Dimana artinya disini *work life balance* dapat memenuhi beberapa faktor yang penting bagi generasi milenial. Karyawan yang telah mencapai *work life balance* maka berkurangnya tingkat ketidakhadiran, bekerja lebih efektif, mengurangi *turnover*, serta meningkatkan retensi karyawan.

Dalam penelitian ini *work life balance* menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan (*employee engagement*) tersebut. Menurut penelitian oleh Partricia (2017) dan Oludayo et al (2015) yang berpendapat bahwa jika karyawan diberikan kesempatan untuk mengurus urusan pribadinya hal ini akan secara positif mambat pada tingkat keterikatan produktif karyawan. Penelitian oleh Sheppard (2016) mencatat bahwa karyawan akan lebih merasa puas dan terikat aktif jika mereka menerima adanya dukungan sosial secara resmi dari perusahaan.

Blau dalam Slack, Corlett, & Morris (2014) menjelaskan mengenai teori *social exchange* dimana karyawan akan menunjukkan sikap dan perilaku tertentu apabila perusahaan menunjukkan sikap peduli dan memberikan kesempatan untuk karyawannya. Selain itu, karyawan yang menerima perlakuan yang menguntungkan bagi mereka, maka mereka karyawan cenderung untuk membalasnya hal ini dapat menjadi keuntungan diantara perusahaan dan karyawan (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002).

Menurut Sheppard (2016) menyatakan bahwa organisasi apapun yang ingin memanfaatkan potensi dan mencapai *employee engagement* maka perlu melihat apa yang harus dilakukan oleh organisasi itu sendiri. Selain itu, tingkat atrisi akan

berkurang dan organisasi dapat berkonsentrasi pada kemampuan karyawan yang dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Perusahaan atau organisasi pastinya menginginkan *outcome* yang maksimal. Guna mendapatkan hal itu diperlukan produktivitas karyawan yang besar. Produktivitas organisasi ditentukan oleh upaya dan keterikatan kerja oleh karyawan. *Employee engagement* dapat membantu organisasi sehingga karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari standar yang ditetapkan.

Penelitian-penelitian diatas telah mendukung hasil dari penelitian ini, dimana pada penelitian ini diketahui bahwa adanya hubungan antara *work life balance* dengan *employee engagement*. *Work life balance* memberikan kontribusi sebesar 14.3 % pada *employee engagement* yang berarti 86.7 % ialah faktor lain yang mempengaruhi tingkat *employee engagement* karyawan. Beberapa faktor yang mungkin dapat meningkatkan *employee engagement* antara lain perilaku dari atasan, tantangan, hubungan antara rekan kerja, dan lainnya.

Kesimpulan& Implikasi

Pada penelitian ini diketahui bahwa hipotesis yang ada dapat diterima. Artinya *work life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada generasi milenial dengan pengaruh sebesar 14.3% sedangkan 85.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Mayoritas dari karyawan PT. Senwell Indonesia cabang Banjarmasin memiliki tingkat *work life balance* yang seimbang sehingga mempengaruhi tingkat *employee engagement*-nya. Bagi perusahaan penelitian ini mampu menginformasikan mengenai besarnya pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement*. Memperhatikan kesejahteraan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan para karyawan mampu mempengaruhi keterikatan karyawan tersebut. Hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *work life balance* pada karyawan antara lain menjaga konsistensi struktural, menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan fleksibilitas waktu apabila itu penting, dan memberikan *training* atau *upgrade* kemampuan diri karyawan. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mencari faktor lain guna meningkatkan *employee engagement* antara lain kecerdasan emosional, *harrasement*, dan *burnout*.

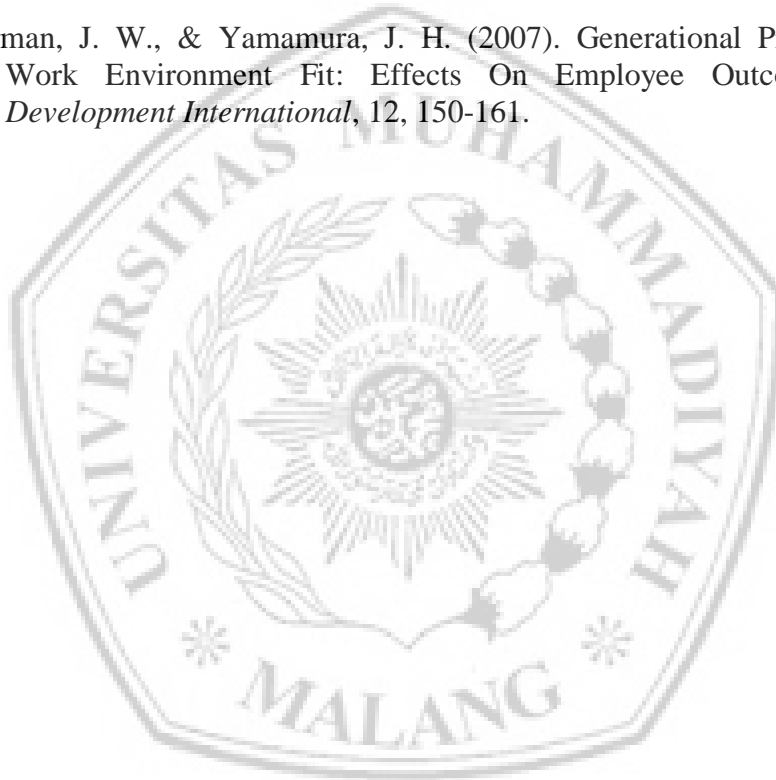
DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, S., & Modi, S. (2015). Employee Work Engagement: A Multi Dimensional State of The Art Review. *International Journal of Marketing and Technology*, 3, 51-69.
- Ariyanti, E. S. (2012). *Intervensi Untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Kegiatan Berbagi Pengetahuan Pada Manajer*. Universitas Indonesia: Skripsi.
- Artadi, F. F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aryee, S., Srinivas, E., & Tan, H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Associates, H. (2005). Employee Engagement Higher At Double Digit Growth Companies. *Research Brief*.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Journal of Work & Stress*, 22, 187-200.
- Benito-Osario, D., Muñoz-Aguado, L., & Villar, C. (2015). The Impact of Family and Work-Life Balance Policies on the Performance of Spanish Listed Companies. *Journal of Management*, 17, 214-236.
- Brunetto, Y., Teo, S. T., & Far-Wharton, R. (2014). Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Well-being and Engagement: Explaining Organisational Commitment and Turnover Intentions in Policing. *Human Resources Management Journal*, 22, 428-441.
- Downes, C., & Koekemoer, E. (2011). Work-Life Balance Policies: Challenges and Benefits Associated With Implementing Flexitime. *SA Journal of Human Resource Management*, 9, 1-13.
- Eisenberger, R., Stinghambler, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Grimm, G. H. (2017). From Engagement to Commitment: A New Perspective On the Employee Attitude-Firm Performance Relationship. *International Leadership Journal*, 9, 3-29.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assesment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resources Management*, 13, 85-91.

- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *National Council on Family Relations*, 50, 49-58.
- Howe, N., & Strauss, W. (2007). The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Envelope. *Harvard Business Review*, 85, 41-52.
- Joshi, R. J., & Sodhi, J. S. (2011). Drivers of Employee Engagement in Indian Organizations. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47, 162-182.
- Kilber, J., Barclay, A., & Ohmer, D. (2014). Seven Tips for Managing Generation Y. *Journal of Management Policy and Practice*, 15, 4-9.
- Kultalahti, S., & Vitala, R. (2014). Sufficient Challenges and A Weekend Ahead-Generation Y Describing Motivation at Work. *Journal of Organizational Change Management*, 27, 569-582.
- Kupperschmidt, B. (2000). Multigenerational Employees: Strategic For Effective Management. *Health Care Manage*, 19, 65-76.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational. *European Research Studies*, 13, 201-214.
- Lockwood, N. (2003). Work Life Balance: Challenges and Solutions, Society for Human Resource Management. *Research Quarterly*, 2, 1-12.
- Lyons, S. (2004). An Exploration of generational Values In Life and At Work. *ProQuest Dissertations and Theses*, 411-441.
- Meenakshi, S. P., C. V, V. S., & Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life-Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14, 31-35.
- Mesimo-Ogunsanya, E. A. (2017). Organizational Support and Employees' Work-Life Quality. *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*, 6, 74-77.
- Mohd, I. H., Shah, M. M., & Zailan, N. S. (2016). How Work Environment Affects The Employee Engagement In A Telecommunication Company. *International Conference on Business and Economics* (hal. 1-9). Future Academy.
- Musgrove, C., Ellinger, A. E., & Ellinger, A. D. (2014). Examining The Influence of Strategic Profit Emphases On Employee Engagement and Service Climate. *Journal of Workplace Learning*, 26, 152-171.
- Nnamboozie, B. E., & Parumasur, S. B. (2016). Understanding The Multigenerational Workforce: Are The Generations Significantly Different or Similar? *Corporate Ownership and Control*, 13, 244-257.

- Oludayo, Falola, Obianuju, A., & Demilade, F. (2018). Work-Life Balance Initiative As A Predictor of Employees Behavioural Outcomes. *Academy of Strategic Management Journal*, 17, 1-17.
- Osibanjo, A. O., Olubusayo, F. H., Olalekan, A. J., & Adenike, A. A. (2015). An Assessment of Workplace Deviant Behaviours and Its Implication On Organizational Performance In A Growing Economy. *Journal of Organizational Psychology*, 15, 90-98.
- Patricia, B. (2017). *Bi-directional Work to Life Conflict: An Investigation of Work Life Balance for Nurses in Acute Public Hospital Settings in Ireland*. Thesis in NUI Galway.
- Purwanto, S. (2015). Hubungan Aspek-aspek Etos Kerja Dengan Employee Engagement Pada PT XL Axiata Tbk. *Skripsi*, 1-25.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. *Institute For Employment Studies*, 2, 4-11.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Sapnas, K., & Zeller, R. (2002). Minimizing Sample Size when Using Exploratory Factor Analysis for Measurement. *Journal of Nursing Measurement*, 10, 135-154.
- Schaufeli, W. (2012). Work Engagement : What Do We Know? and Where Do We Go? *Romanian Journal of Apllied Psychology*, 14, 3-10.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work Engagement: How To Better Catch A Slippery Concept. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 20, 39-46.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gozales-roma, V., & Baker , A. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A simple Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W., Taris , T. W., & Rhenen, W. v. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of A Kind or Three Diffrent Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology An International Review*, 57, 173-203.
- Scott, D., & McMullen, T. (2010). The Impact of Rewards Programs on Employee Engagement. *World at Work*, 6, 1-10.
- Shah, R. (2017). Work Engagement Among Millennials. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 4, 276-286.
- Sheppard, G. (2016). *Work Life Balance Programs to Improve Employee Performance*. Walden University Scholar Works: Doctoral Thesis.

- Slack, R., Corlett, S., & Morris, R. (2014). Exploring Employee Engagement with (Corporate) Social Responsibility: A Social Exchange Perspective on Organisational Participation. *Springer*, 127, 537-548.
- Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation Y as Hospitality Employees: Framing a Research Agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15, 59-68.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Team, E. (2018, Maret 20). *Dale Carnegie*. Diambil kembali dari Dale Carnegie: <http://www.dalecarnegie.co.id/media-coverage/mayoritas-milenial-galau-dalam-pekerjaan-kamu-juga/>
- Wasterman, J. W., & Yamamura, J. H. (2007). Generational Preferences For Work Environment Fit: Effects On Employee Outcomes. *Career Development International*, 12, 150-161.



Lampiran 1

Skala Try Out Employee Engagement dan Work Life Balance

Bagian I: Identitas Responden

Petunjuk pengisian: Berilah tanda silang (X) pada pilihan ganda dan isilah kolom yang kosong sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap paling sesuai.

KETERANGAN	JAWABAN
Jenis Kelamin	a. Pria b. Wanita
Usia	
Pendidikan Terakhir	a. SMA b. D3 c. S1 d. S2 e. S3
Jabatan	
Lama Bekerja	
Nama	

Bagian II: Pernyataan

A. Skala *Employee Engagement*

Petunjuk pengisian: Berilah tanda (√) pada kotak jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dialami oleh Bapak/Ibu/Sdr/i saat ini di tempat anda bekerja.

Keterangan:

Jarang: sekali atau kurang dalam sebulan,

Kadang-kadang: beberapa kali dalam sebulan,

Sering: sekali dalam seminggu,

Selalu: setiap hari.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1.	Saya merasa penuh dengan semangat ditempat kerja					
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti dan memiliki tujuan					
3.	Waktu berjalan tanpa terasa ketika saya bekerja					
4.	Saya merasa kuat dan bersemangat di tempat kerja					
5.	Saya antusias dengan pekerjaan ini					
6.	Saya melupakan segala hal yang ada di sekitar ketika bekerja					
7.	Pekerjaan ini memberikan saya inspirasi					
8.	Saya bersemangat untuk					

	bekerja ketika bangun di pagi hari					
9.	Saya merasa bahagia ketika bekerja dengan sangat tekun					
10.	Saya bangga dengan pekerjaan ini					
11.	Saya menikmati pekerjaan ini					
12.	Saya sanggup melanjutkan pekerjaan dengan durasi yang sangat lama dalam satu waktu					
13.	Pekerjaan ini sangat menantang bagi saya					
14.	Saya sering merasa keasyikan ketika bekerja					
15.	Mental saya sangat tangguh di tempat kerja					
16.	Saya sulit memisahkan diri dari pekerjaan					
17.	Saya selalu bertahan dalam pekerjaan ini meski pun ada masalah					

B. Skala *Work Life Balance*

Petunjuk pengisian: Berilah tanda (√) pada kotak jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dialami oleh Bapak/Ibu/Sdr/i saat ini di tempat anda bekerja.

Keterangan : SS :Sangat Setuju, S : Setuju, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan saya menambah semangat untuk melanjutkan ke aktifitas lain				
2.	Pekerjaan ini membuat kehidupan saya menjadi lebih sulit				
3.	Saya berada dalam suasana hati yang nyaman saat bekerja karena pengaruh kehidupan pribadi saya				
4.	Saya merasa kehidupan pribadi membebani pekerjaan				
5.	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena beban pekerjaan				
6.	Saya merasa kesulitan dalam bekerja karena urusan pribadi				
7.	Saya melewatkan kehidupan pribadi karena beban pekerjaan				
8.	Saya merasa pekerjaan ini membebani kehidupan pribadi				

9.	Saya terlalu lelah menjadi seorang yang efektif dalam bekerja				
10.	Saya lebih memprioritaskan pekerjaan daripada kehidupan pribadi				
11.	Kehidupan pribadi saya menguras energi untuk bekerja				
12.	Saya berjuang untuk mengerjakan urusan pekerjaan dan rumah dalam satu waktu				
13.	Kehidupan pribadi saya menambah energi saat bekerja				
14.	Saya merasa bahagia dengan jumlah waktu yang dimiliki untuk melakukan aktifitas selain bekerja				
15.	Suasana hati saya menjadi lebih baik karena pekerjaan ini				

--Terima Kasih--



Lampiran 2

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Skala *Employee Engagement* Analisis Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	59,21	71,169	,624	,882
ITEM2	59,04	69,463	,651	,880
ITEM3	59,18	72,718	,442	,887
ITEM4	59,29	72,496	,529	,885
ITEM5	59,26	68,146	,665	,879
ITEM6	60,32	76,005	,126	,900
ITEM7	59,54	67,942	,627	,880
ITEM8	59,64	68,711	,566	,883
ITEM9	59,06	70,389	,578	,882
ITEM10	58,94	68,842	,661	,879
ITEM11	59,19	68,869	,704	,878
ITEM12	59,53	71,133	,482	,886
ITEM13	59,51	69,205	,554	,883
ITEM14	59,68	70,219	,536	,884
ITEM15	59,32	72,624	,444	,887
ITEM16	60,02	70,428	,442	,888
ITEM17	59,16	69,973	,591	,882

Analisis Kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	56,41	68,364	,617	,893
ITEM2	56,24	66,301	,677	,890
ITEM3	56,38	69,999	,426	,898
ITEM4	56,49	69,515	,535	,895
ITEM5	56,46	65,251	,671	,890
ITEM7	56,74	65,051	,632	,891
ITEM8	56,84	65,949	,561	,894
ITEM9	56,26	67,480	,582	,893
ITEM10	56,14	65,623	,691	,889
ITEM11	56,39	65,931	,713	,889
ITEM12	56,73	68,390	,472	,897
ITEM13	56,71	65,948	,582	,893
ITEM14	56,88	67,581	,520	,895
ITEM15	56,52	69,515	,460	,897
ITEM16	57,22	67,985	,415	,900
ITEM17	56,36	67,092	,593	,893

Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Skala *Work Life Balance*

Analisis Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	41.2353	21.420	.354	.768
Item_2	40.8118	20.917	.500	.758
Item_3	41.2000	21.710	.255	.777
Item_4	40.9059	21.848	.309	.772
Item_5	41.1294	21.114	.496	.759
Item_6	41.0118	20.607	.477	.758
Item_7	41.3647	18.449	.665	.736
Item_8	41.0941	19.062	.663	.739
Item_9	41.3294	20.200	.482	.757
Item_10	41.2824	22.634	.115	.788
Item_11	41.0706	22.162	.322	.771
Item_12	41.8000	23.805	-.082	.809
Item_13	41.0000	20.119	.523	.753
Item_14	41.1647	21.663	.227	.781
Item_15	41.2471	19.831	.568	.749

Analisis Kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	30.2118	16.074	.368	.825
Item_2	29.7882	15.597	.528	.812
Item_4	29.8824	16.248	.371	.824
Item_5	30.1059	15.905	.491	.816
Item_6	29.9882	15.202	.528	.812
Item_7	30.3412	13.846	.613	.803
Item_8	30.0706	14.019	.681	.796
Item_9	30.3059	15.120	.473	.817
Item_11	30.0471	16.950	.281	.830
Item_13	29.9765	14.904	.545	.810
Item_15	30.2235	14.699	.581	.806

Lampiran 3 Skala Penelitian



FAKULTAS PSIKOLOGI

SKALA PENELITIAN TUGAS AKHIR

Assalammu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan hormat,

Saya Dwi Putri Larasati, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir. Saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Sdr/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang dirasakan serta memastikan tidak ada pernyataan yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner di mohon Bapak/Ibu/Sdr/i untuk melengkapi identitas dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya,

Dwi Putri Larasati

Bagian I: Identitas Responden

Petunjuk pengisian: Berilah tanda silang (X) pada pilihan ganda dan isilah kolom yang kosong sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap paling sesuai.

KETERANGAN	JAWABAN
Jenis Kelamin	a. Pria b. Wanita
Usia	
Pendidikan Terakhir	a. SMA b. D3 c. S1 d. S2 e. S3
Jabatan	
Lama Bekerja	
Nama	

Bagian II: Pernyataan

A. Skala *Employee Engagement*

Petunjuk pengisian: Berilah tanda (√) pada kotak jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dialami oleh Bapak/Ibu/Sdr/i saat ini di tempat anda bekerja.

Keterangan:

Jarang: sekali atau kurang dalam sebulan,

Kadang-kadang: beberapa kali dalam sebulan,

Sering: sekali dalam seminggu,

Selalu: setiap hari.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1.	Saya merasa penuh dengan semangat ditempat kerja					
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti dan memiliki tujuan					
3.	Waktu berjalan tanpa terasa ketika saya bekerja					
4.	Saya merasa kuat dan bersemangat di tempat kerja					
5.	Saya antusias dengan pekerjaan ini					
6.	Pekerjaan ini memberikan saya inspirasi					
7.	Saya bersemangat untuk bekerja ketika					

	bangun di pagi hari					
8.	Saya merasa bahagia ketika bekerja dengan sangat tekun					
9.	Saya bangga dengan pekerjaan ini					
10.	Saya menikmati pekerjaan ini					
11.	Saya sanggup melanjutkan pekerjaan dengan durasi yang sangat lama dalam satu waktu					
12.	Pekerjaan ini sangat menantang bagi saya					
13.	Saya sering merasa keasyikan ketika bekerja					
14.	Mental saya sangat tangguh di tempat kerja					
15.	Saya sulit memisahkan diri dari pekerjaan					
16.	Saya selalu bertahan dalam pekerjaan ini meski pun ada masalah					

B. Skala *Work Life Balance*

Petunjuk pengisian: Berilah tanda (√) pada kotak jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dialami oleh Bapak/Ibu/Sdr/i saat ini di tempat anda bekerja.

Keterangan : SS :Sangat Setuju, S : Setuju, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan saya menambah semangat untuk melanjutkan ke aktifitas lain				
2.	Pekerjaan ini membuat kehidupan saya menjadi lebih sulit				
3.	Saya merasa kehidupan pribadi membebani pekerjaan				
4.	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena beban pekerjaan				
5.	Saya merasa kesulitan dalam bekerja karena urusan pribadi				
6.	Saya melewatkan kehidupan pribadi karena beban pekerjaan				
7.	Saya merasa pekerjaan ini membebani kehidupan pribadi				
8.	Saya terlalu lelah menjadi seorang yang efektif dalam bekerja				
9.	Kehidupan pribadi saya menguras energi untuk bekerja				
10.	Kehidupan pribadi saya menambah energi saat bekerja				
11.	Suasana hati saya menjadi lebih baik karena pekerjaan ini				

--Terima Kasih--

Lampiran 4
Rekapitulasi Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Lama Bekerja
1.	Pria	27	SMA	Sales	5 tahun
2.	Pria	32	SMA	Pramuniaga	12 tahun
3.	Pria	19	SMA	Packing	2 tahun 3 bulan
4.	Pria	27	SMA	Karyawan	7 tahun
5.	Pria	26	SMA	Pramuniaga	6 tahun
6.	Wanita	32	SMA	Pramuniaga	12 tahun
7.	Wanita	22	SMA	Kasir	4 tahun
8.	Pria	21	SMA	Pramuniaga	1 tahun
9.	Pria	23	SMA	Packing	4 tahun
10.	Pria	31	SMA	Pramuniaga	10 tahun
11.	Wanita	26	S1	Admin	2 tahun
12.	Wanita	27	SMA	Admin	4 tahun
13.	Pria	34	SMA	Cleaning Service	5 tahun
14.	Wanita	21	SMA	Customer Service	1 tahun 3 bulan
15.	Wanita	25	SMA	Kasir	7 tahun
16.	Wanita	25	SMA	Pramuniaga	6 tahun
17.	Pria	36	SMA	Pramuniaga	12 tahun
18.	Wanita	21	SMA	Pramuniaga	2 tahun 8 bulan
19.	Wanita	24	SMA	Kasir	6 tahun
20.	Wanita	23	SMA	Pramuniaga	2 tahun
21.	Pria	36	S3		7 tahun
22.	Pria	22	SMA	Kasir	1 tahun
23.	Pria	36	SMA	Packing	9 tahun
24.	Pria	23	SMA	Packing	3 tahun
25.	Wanita	26	SMA	Sales	2 tahun
26.	Pria	24	SMA	Pramuniaga	3 tahun
27.	Pria	30	SMA	Karyawan	8 tahun
28.	Pria	32	S3	Pramuniaga	6 tahun
29.	Pria	20	SMA	Staff	2 tahun
30.	Pria	21	SMA	Staff	3 tahun
31.	Wanita	25	SMA	Office	5 tahun
32.	Wanita	33	SMA	Office	11 tahun
33.	Wanita	22	SMA	Office	2 tahun
34.	Wanita	22	SMA	Pramuniaga	4 tahun
35.	Wanita	27	SMA	Pramuniaga	6 tahun
36.	Wanita	21	SMA	Customer Service	1 tahun
37.	Wanita	22	SMA	Kasir	3 tahun
38.	Pria	30	SMA	Satpam	1 tahun
39.	Pria	27	D3	Staff	1 tahun
40.	Wanita	35	S2	Store Manager	12 tahun
41.	Wanita	36	D3	Manager Purchasing	12 tahun
42.	Pria	21	SMA	Office	1 tahun

43.	Pria	20	SMA	Customer Service	1 tahun
44.	Pria	20	SMA	Karyawan	1 tahun
45.	Pria	21	SMA	Office	1 tahun
46.	Wanita	20	SMA	Kasir	1 tahun
47.	Pria	20	SMA	Satpam	1 tahun
48.	Wanita	20	SMA	Pramuniaga	1 tahun
49.	Pria	30	S2	Supervisor	5 tahun
50.	Pria	36	S3	Manager	8 tahun
51.	Wanita	25	D3	Staff	2 tahun
52.	Pria	26	S1	Admin	1 tahun



Lampiran 8
Output Spss Hasil Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Employee Engagement	52	43	37	80	65,65	11,381
Work Life Balance	52	27	17	44	32,38	5,563
Valid N (listwise)	52					

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,53449842
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,063
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		,808
Asymp. Sig. (2-tailed)		,532

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Korelasi

Correlations

		Employee Engagement	Work Life Balance
Employee Engagement	Pearson Correlation	1	,378**
	Sig. (2-tailed)		,006
	N	52	52
Work Life Balance	Pearson Correlation	,378**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Regresi Linier

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Life Balance ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 ^a	,143	,126	10,639

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

b. Dependent Variable: Employee Engagement

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946,011	1	946,011	8,357	,006 ^b
	Residual	5659,759	50	113,195		
	Total	6605,769	51			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,582	8,797		4,613	,000
	Work Life Balance	,774	,268	,378	2,891	,006

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	53,74	74,65	65,65	4,307	52
Residual	-23,904	17,741	,000	10,534	52
Std. Predicted Value	-2,766	2,088	,000	1,000	52
Std. Residual	-2,247	1,667	,000	,990	52

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Lampiran 6
Proposal Ijin Penelitian

